

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan dalam berorganisasi, karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Jika konsumen tidak puas dapat melakukan komplain, namun hal itu dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Didalam Perusahaan itu sendiri karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh setiap karyawannya memungkinkan timbulnya lingkungan kerja yang nyaman. Seorang pemimpin yang baik akan mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan dapat mengembangkan *skill* yang dimilikinya. Manajer perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara manajer dan bawahan. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan

karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan. Seperti salah satu dampak dari perubahan adalah stres kerja

Selain dari pada itu, faktor stress kerja juga memiliki peran yang cukup besar didalam mewujudkan tujuan perusahaan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Hamdani (2012) terjadinya peningkatan stres kerja terhadap karyawan dapat disebabkan oleh perilaku para atasan. Rivai (2010:1008), mengemukakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan Prasetyo (2013) mengemukakan bahwa Ketika karyawan tidak mampu menghadapi stres berkepanjangan ini akan memicu munculnya depresi atau membuat karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:204) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan yang dapat menimbulkan susah berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan dan sering meluapkan emosi secara berlebihan.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap

yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan (turnover).

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberi padanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011:50) adalah faktor kepemimpinan, dimana seorang manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

CV. Sweet Seventeen merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri sandal dan sepatu. CV. Sweet Seventeen yang terletak di Jl Kundi No.17 Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Untuk saat ini perusahaan mempunyai ± 500 karyawan sebagai bagian penting dari penggerak roda aktivitas perusahaan. Didalam perusahaan Karyawan dalam meningkatkan produktifitasnya, perlu untuk menyesuaikan dengan kapasitas kemampuannya. Beban kerja yang menuntut karyawan untuk terus produktif dan bertambahnya jam kerja guna dapat menyelesaikan produksi - produksi dalam waktu yang telah di tentukan pemimpin seringkali menimbulkan

stres kerja. Dimana kinerja karyawan pada CV. Sweet Seventeen harus di tingkatkan agar produktivitas perusahaan dapat menjadi lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas yang menjadi tantangan pada perusahaan CV. Sweet Seventeen yaitu : masalah gaya kepemimpinan dimana adanya kebijakan mengenai target - target yang harus diselesaikan secara tepat waktu dan bertambahnya jam kerja yang dikarenakan permintaan konsumen meningkat, serta permasalahan stres kerja pada karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan daya produktivitas perusahaan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sweet Seventeen".

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2 Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3 Apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak

di capai dalam penelitian ini dan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV . Sweet seventeen
- 2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.